Conseil canadien
des relations industrielles

Canada Industrial
Relations Board

# Rapport annuel

## 2014-2015

Soutenir des milieux de travail justes et productifs

Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la ministre du Conseil canadien des relations industrielles, 2016

N° de cat. LR1F-PDF
ISSN 2369-9248

Ce document est disponible sur le site Web du Conseil canadien des relations industrielles au http://www.ccri-cirb.gc.ca

Ce document est disponible en média substituts sur demande.

## Table des matières


Message de la présidente ..... 1

I. Survol et mandat ..... 3

A. Qu'est-ce que le CCRI? ..... 3

B. Que fait le CCRI? ..... 3

C. Qui sont les décideurs nommés au CCRI? ..... 4

D. Comment le CCRI s'acquitte-t-il de ses fonctions opérationnelles? ..... 11

II. Retour sur 2014–2015 ..... 13

A. Volume d'affaires et activités ..... 13

B. Efficacité ..... 16

C. Accréditation et révocation – changements dans le traitement des demandes ..... 19

D. Méthodes novatrices ..... 26

E. Sensibilisation de la clientèle ..... 26

III. Décisions importantes ..... 29

## Message de la présidente

C'est avec plaisir que je présente les activités réalisées par le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) au cours du dernier exercice financier ainsi que les résultats et le rendement du Conseil. Il s'agit de mon premier rapport en tant que présidente du Conseil, et je suis heureuse de communiquer ces résultats à la communauté des relations du travail ainsi qu'aux Canadiens.

Quand j'ai entrepris mon mandat, le 28 décembre 2014, j'ai établi quatre priorités pour le Conseil. Premièrement, il fallait se concentrer sur la mise en œuvre de la *Loi sur le droit de vote des employés*, laquelle a été adoptée par le Parlement en décembre 2014, et entreprendre un examen des processus pour parvenir à traiter les demandes d'accréditation et de révocation en temps opportun sous le régime des nouvelles dispositions législatives.

Deuxièmement, le Conseil passe à un nouveau modèle de prestation des services avec la mise en place du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA). Depuis le 1er novembre 2014, le Conseil ne dispose plus de ressources ni d'employés qui lui sont propres et doit obtenir tout son soutien par l'entremise du SCDATA, tout comme dix autres tribunaux administratifs. Au chapitre de la planification des priorités et de la gestion des ressources, cela représente un changement considérable pour le Conseil, qui devra porter une attention particulière pour s'assurer que ses besoins soient satisfaits.

Troisièmement, je me suis donné comme priorité de poursuivre sur la lancée de mes prédécesseurs pour ce qui est de faire participer les praticiens et la communauté des relations du travail aux initiatives et aux examens des processus pour veiller à ce que les méthodes du Conseil et les services qu'il offre à la communauté demeurent pertinents et efficaces. Le Comité de consultation de la clientèle a été revigoré par l'arrivée de nouveaux représentants, et un nouveau président a été choisi afin de coordonner le travail du Comité.

Quatrièmement, j'estimais qu'il était important, compte tenu de la nouvelle structure administrative, de déployer des efforts soutenus afin de préserver ou d'accroître la visibilité du Conseil et son rôle en tant qu'institution qui appuie efficacement le cadre de négociation collective. Malgré les changements et les défis auxquels le Conseil doit faire face en tant qu'organisation, l'exécution efficace de son mandat législatif doit demeurer la priorité du Conseil et de ses partenaires.

Une des façons d'atteindre ces objectifs était de rétablir le rapport annuel du Conseil, qui est prévu à l'article 121 du *Code canadien du travail*. Le Conseil a été dispensé de produire ce rapport en 2003, car il avait également l'obligation de produire un Rapport sur les plans et les priorités de même qu'un rapport ministériel sur le rendement et de les déposer au Parlement

chaque année dans le cadre du processus budgétaire. Puisque le Conseil n'a plus le statut de ministère aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il n'aura plus l'occasion de rendre compte de ses activités et de son rendement au public au moyen de documents budgétaires. Ainsi, j'estimais qu'il était important de ramener le rapport annuel du Conseil et de le diffuser à la plus grande échelle possible. J'espère que vous le trouverez utile et informatif.

Le Conseil travaille fort afin de répondre aux besoins de la communauté des relations du travail, et je félicite les vice-présidents du Conseil ainsi que les employés dévoués qui s'efforcent continuellement de trouver les meilleures solutions qui permettront de créer des milieux de travail justes et productifs.

Ginette Brazeau
Présidente
Février 2016

# I. Survol et mandat

## A. Qu'est-ce que le CCRI?

Le Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif habilité à régler les questions liées aux relations du travail qui touchent les secteurs relevant de la compétence fédérale.

Le Conseil a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale par l'administration impartiale, appropriée et efficace de la partie I (Relations du travail) et de certaines dispositions de la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail* (le *Code*).

Le Conseil contribue également au mieux-être du milieu culturel canadien en favorisant des relations professionnelles constructives entre les artistes et les producteurs assujettis à la compétence fédérale, puisqu'il est responsable, depuis le 1er avril 2013, de l'administration et de l'application de la partie II de la *Loi sur le statut de l'artiste*.

La compétence du CCRI s'étend aux entreprises fédérales et s'exerce sur environ 800 000 employés et quelque 12 000 employeurs, et englobe des entreprises qui ont un impact économique, social et culturel important sur les Canadiens, d'un océan à l'autre. La diversité, la portée géographique et l'importance nationale des entreprises de compétence fédérale contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et au rôle du CCRI. Le Conseil exerce sa compétence sur les secteurs suivants :

- la radiodiffusion
- les banques à charte
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- le transport interprovincial ou international par route, par chemin de fer, par traversier ou par pipeline
- télécommunications
- la manutention du grain
- l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités des secteurs public et privé au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest
- certaines entreprises des Premières Nations
- les sociétés d'État fédérales (notamment, la Société canadienne des postes, Énergie atomique du Canada limitée et les musées nationaux)

## B. Que fait le CCRI?

Le Conseil offre une vaste gamme de services en matière de relations du travail aux secteurs relevant de la compétence du gouvernement fédéral. Notamment, il :

- accorde, modifie et révoque des droits de négociation collective
- mène des enquêtes sur des plaintes de pratiques déloyales de travail, les tranche ou encore règle ces plaintes au moyen de la médiation
- rend des ordonnances d'interdiction dans les cas de grèves et de lock-out illégaux
- rend des décisions sur des questions de compétence
- règle des problèmes complexes de relations du travail découlant de fusions et d'acquisitions d'entreprises
- détermine le niveau de service qui doit être maintenu durant un arrêt de travail légal

Le Conseil joue un rôle crucial dans la reconnaissance et la protection des droits des employés et des employeurs, ainsi que dans la résolution constructive des différends. Il assure ces services tout en s'engageant à traiter, à instruire et à trancher les demandes et les plaintes de façon juste, rapide et économique.

Avant de trancher une affaire, le CCRI joue un rôle actif en aidant les parties à régler leurs différends au moyen de la médiation ou d'autres modes de règlement des différends.

En outre, le Conseil tient des consultations auprès de sa clientèle et entretient le dialogue avec la communauté des relations du travail.

## C. Qui sont les décideurs nommés au CCRI?

Le *Code* prévoit que le Conseil est composé des décideurs suivants, lesquels sont nommés par le gouverneur en conseil :

- du président, pour un mandat maximal de cinq ans
- d'au moins deux vice-présidents à temps plein, pour un mandat maximal de cinq ans
- de tout autre vice-président, à temps partiel, pour un mandat maximal de cinq ans
- d'un maximum de six membres à temps plein, représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs, pour un mandat maximal de trois ans
- d'autres membres à temps partiel, représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs, pour un mandat maximal de trois ans
- des membres à temps partiel nécessaires pour assister le Conseil dans l'exercice des fonctions que lui confère la partie II

Le Conseil se compose actuellement de la présidente, de six vice-présidents à temps plein ainsi que de cinq membres à temps plein et de deux membres à temps partiel.

## Membres à temps plein

### Ginette Brazeau, Présidente

M[e] Ginette Brazeau a été nommée présidente du CCRI le 28 décembre 2014.

Avant sa nomination en tant que présidente du CCRI, M[e] Brazeau occupait le poste de directeur exécutif et avocat général du CCRI depuis septembre 2012 et a été nommée au CCRI comme directeur exécutif et greffier principal en avril 2008. À ce titre, M[e] Brazeau apportait le soutien nécessaire à la présidente du Conseil dans l'exercice de ses responsabilités de gestion et d'administration du Conseil. M[e] Brazeau dirigeait la gestion des affaires, les services juridiques ainsi que les opérations régionales du Conseil.

Avant de se joindre au Conseil, M[e] Brazeau était directeur principal de la Politique stratégique et réforme législative au ministère du Travail fédéral et a travaillé au Service fédéral de médiation et de conciliation à titre de directeur de la législation, de la recherche et des politiques. Elle était donc responsable de conseiller la haute gestion et le ministre du Travail sur les initiatives en matière de travail et d'emploi et sur l'administration du *Code canadien du travail*.

M[e] Brazeau détient un baccalauréat en droit et un baccalauréat en sciences sociales de l'Université d'Ottawa et a été reçue au barreau de l'Ontario en 1996.

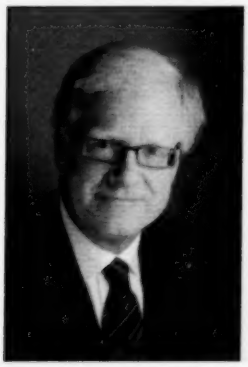
### Annie G. Berthiaume, Vice-présidente

M[e] Annie G. Berthiaume a été nommée vice-présidente du CCRI le 26 janvier 2015.

S'exprimant couramment en français et en anglais, M[e] Berthiaume a consacré sa carrière aux questions touchant le droit du travail et de l'emploi. Ayant représenté tant des employeurs que des syndicats et employés, elle est intervenue devant divers tribunaux administratifs, la Cour fédérale, la Cour d'appel fédérale et les tribunaux provinciaux du Québec et de l'Ontario.

Au moment de sa nomination, M[e] Berthiaume était associée au cabinet Bird Richard à Ottawa. Elle a aussi pratiqué au sein des cabinets Norton Rose, Heenan Blaikie et Nelligan O'Brien Payne. M[e] Berthiaume a de plus enseigné le droit du travail à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa.

Titulaire de baccalauréats en droit de l'Université de Sherbrooke et de l'Université Queen's, M[e] Berthiaume est membre des barreaux du Québec et de l'Ontario.



## Graham J. Clarke, Vice-président

M[e] Graham Clarke a été nommé vice-président du CCRI le 23 avril 2007.

Membre des barreaux de l'Ontario et du Québec depuis 1987, M[e] Clarke a commencé à pratiquer le droit du travail à Montréal. En 1988, il a été embauché à titre de conseiller juridique pour le premier président du Conseil canadien des relations du travail, M[e] Marc Lapointe. Au terme de son passage au Conseil, M[e] Clarke a publié l'ouvrage *Canada Labour Relations Board: An annotated Guide*, Aurora, Canada Law Book, 1992. Il est également l'auteur du livre intitulé *Clarke's Canada Industrial Relations Board*, Aurora, Canada Law Book, 1999, publié par suite des modifications apportées au *Code canadien du travail* en 1999.

De 1990 à 2007, M[e] Clarke a représenté des clients du secteur privé dans les deux langues officielles devant divers tribunaux administratifs et judiciaires.

Au moment de sa nomination, M[e] Clarke était associé au sein du cabinet Hicks Morley Hamilton Stewart Storie, s.r.l., ainsi que conseiller juridique honoraire pour Centraide Ottawa et membre du conseil d'administration des Grands Frères Grandes Soeurs d'Ottawa.

## Louise Fecteau, Vice-présidente

M[e] Louise Fecteau a été nommée vice-présidente du CCRI le 1[er] octobre 2003.

M[e] Fecteau est une avocate spécialisée en droit du travail et en droit commercial. Elle a occupé le poste de secrétaire générale du comité d'étude sur les salaires, les régimes de pension et autres avantages sociaux des juges de la Cour du Québec, et celui de vice-présidente et directrice générale de l'Association des manufacturiers canadiens. M[e] Fecteau a une vaste expérience en négociations collectives et en arbitrage des griefs.

M[e] Fecteau a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université Laval et une maîtrise en droit international public de l'Université Paris-Sorbonne.

## Judith MacPherson, Vice-présidente

M[e] MacPherson possède plus de 25 ans d'expérience à titre d'avocate et d'arbitre spécialisée en droit du travail et en droit administratif. Elle a occupé divers postes au sein de nombreux comités, associations et commissions, y compris à la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick, à titre de vice-présidente, à la Commission des relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick, à titre de membre de l'équipe décisionnelle, au Comité national d'examen de la rémunération des juges de l'Association du Barreau canadien, à titre de présidente, et au Comité d'appel de l'aide juridique du Nouveau-Brunswick, à titre de membre. On lui a conféré le titre de conseil de la reine et décerné le prix de reconnaissance pour services éminents de l'Association du Barreau canadien, division du Nouveau-Brunswick, pour son apport exceptionnel à la profession juridique.

Elle détient un baccalauréat en droit civil (LL.B.) de l'université du Nouveau-Brunswick et un baccalauréat ès arts de l'Université Saint Mary's à Halifax.

## Allison Smith, Vice-présidente

M[e] Allison Smith a été nommée vice-présidente du CCRI le 5 janvier 2015.

Depuis son admission au Barreau de l'Ontario en 2002, M[e] Smith a pratiqué principalement en droit du travail, de l'emploi et en matière des droits de la personne.

Avant d'être nommée à titre de vice-présidente du CCRI, M[e] Smith a occupé le poste de conseillère juridique principale à la Société canadienne des postes (SCP) de 2007 à 2015 et, à ce titre, elle fournissait des avis juridiques et des conseils stratégiques à la clientèle interne et représentait la SCP devant divers tribunaux administratifs. M[e] Smith a également pratiqué en cabinet privé et a occupé le poste de conseillère principale en matière de politiques pour le gouvernement du Canada.

En plus de son baccalauréat en droit de l'Université de Windsor, M[e] Smith a aussi obtenu un baccalauréat en sciences (zoologie) et un baccalauréat ès arts (sciences politiques) de l'Université de Toronto.

## Patric F. Whyte, Vice-président

Avant d'être nommé au Conseil en novembre 2012, M. Whyte agissait à titre d'arbitre et de médiateur en relations du travail pour Quicksilver Arbitration Services. Au cours de sa carrière, il a occupé des postes supérieurs au sein d'un certain nombre d'organisations, dont la Commission des relations de travail de l'Ontario, MVP Personnel Services et la Société canadienne des postes. M. Whyte a aussi agi comme représentant en chef de la négociation collective pour le Syndicat international des détaillants, grossistes et magasins à rayons.

M. Whyte est membre de la Red Sky Métis Independent Nation.

## Richard Brabander, Membre

Richard Brabander est membre à temps plein du CCRI en tant que représentant des employeurs.

Fort d'une riche expérience professionnelle en matière de relations du travail et de droit administratif, M. Brabander a traité un large éventail de dossiers concernant des employeurs relevant de la compétence fédérale, en particulier dans les domaines des relations du travail, des droits de la personne, de l'équité en matière d'emploi et de l'équité salariale, ainsi que de la protection des renseignements personnels et des questions de politique. Il a pratiqué le droit au sein du cabinet d'avocats Heenan Blaikie de 1997 à 2011, et à titre d'associé, il a été consulté relativement à des questions très diversifiées, surtout dans des affaires en matière de relations industrielles et d'équité salariale. Avant de faire carrière pour Heenan Blaikie, M. Brabander avait fondé et dirigé un groupe spécialisé en droit du travail et en droits de la personne au sein de l'équipe des services juridiques d'entreprise de Bell Canada.

M. Brabander a étudié à la faculté des arts et à la faculté de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick. Tout au long de sa carrière, il a été un membre actif de l'Association du Barreau canadien, et il a participé à diverses conférences sur le droit du travail et sur des sujets connexes, à titre de conférencier, de président de comité ou de président de conférence. Il a en outre siégé pendant plus de 20 ans en tant que juge invité dans le cadre du concours Laskin, concours de plaidoiries en droit administratif et constitutionnel qui oppose chaque année des participants des différentes facultés de droit du Canada.

## Daniel Charbonneau, Membre

M. Daniel Charbonneau est membre à temps plein du CCRI en tant que représentant des employés.

Avant d'être nommé au CCRI, M. Charbonneau était conseiller syndical à la section locale 800 de l'Union des employés et des employées de service, qui est affiliée à la FTQ. Auparavant, il travaillait au comité syndical (Association internationale des machinistes) du service à la clientèle d'Air Canada (région de l'est).

Après avoir obtenu un baccalauréat en sciences politiques de l'Université du Québec à Montréal, il a étudié les relations industrielles à l'Université de Montréal.

## André Lecavalier, Membre

M. André Lecavalier est membre à temps plein du CCRI en tant que représentant des employeurs.

De 1990 à 2003, M. Lecavalier a occupé le poste de vice-président des Ressources humaines chez Clarke Inc., à Toronto. À ce titre, ses responsabilités touchaient divers aspects des ressources humaines (relations de travail, rémunération et avantages sociaux, formation, recrutement, santé et sécurité) ayant trait à 1 500 employés. De plus, au cours de cette période, il a négocié et administré plusieurs conventions collectives à la grandeur du pays.

Diplômé de l'Université de Montréal (baccalauréat en sciences avec spécialisation en relations industrielles), M. Lecavalier a commencé sa carrière à la Ville de Dorval, Québec, où il a assumé des responsabilités relatives à la protection contre les incendies et aux relations de travail concernant les employés du service d'incendie.

## Gaétan Ménard, Membre

M. Gaétan Ménard est un membre à temps plein du CCRI en tant que représentant des employés.

M. Ménard possède près de 30 années d'expérience en tant qu'éminent représentant syndical pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et est devenu, en 2006, le plus jeune dirigeant national de l'histoire du SCEP. En tant que Co-président du comité de proposition, il a supervisé la fusion de deux syndicats, le SCEP et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, qui sont

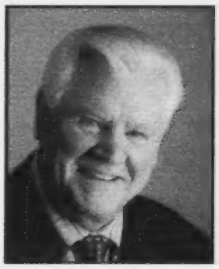
devenus le 31 août 2013 une seule et même entité, Unifor, le plus important syndicat du secteur privé au Canada.

### Norman Rivard, Membre

M. Rivard est membre à temps plein du CCRI en tant que représentant des employés.

M. Rivard était le président du Conseil des métallurgistes – Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés (I.B.A. Canada). Il a été vice-président et président national de l'ancien I.B.A. Il a également été président de syndicat dans le Nord de l'Ontario et membre du comité exécutif du syndicat, lequel comité a élaboré les politiques et les procédures administratives du syndicat national et en a assuré la mise en application. M. Rivard est devenu membre de comités syndicaux lorsqu'il a commencé à travailler à titre d'opérateur de machine pour l'entreprise Rexwood Products en 1967. Il est instructeur agréé en formation syndicale pour le Congrès du travail du Canada.

## Membres à temps partiel



### William Terence Lineker, Membre

M. Lineker compte plus de 42 ans d'expérience à titre de gestionnaire des ressources humaines à divers niveaux dans des domaines variés, notamment les relations du travail et industrielles, et l'administration des salaires et des avantages sociaux. Il a occupé le poste de président et directeur général de Forest Industrial Relations Ltd. de 1997 à 2012

### Cynthia Catherine Oliver, Membre

M$^{me}$ Oliver a plus de 25 années d'expérience à titre de dirigeante syndicale; elle s'est occupée de divers dossiers liés aux relations du travail au nom d'organismes communautaires et dédiés aux politiques publiques. Depuis 2002, elle a occupé le poste de présidente de la fédération des enseignants de niveau postsecondaire de la Colombie-Britannique. Elle a notamment dirigé les négociations provinciales dans le secteur de l'enseignement postsecondaire, guidé la défense des intérêts publics au sujet de l'enseignement postsecondaire ainsi que les efforts de collaboration avec l'ensemble du milieu syndical. Elle représente également les membres et les sections locales dans le cadre de règlement de griefs et de processus d'arbitrage.

## D. Comment le CCRI s'acquitte-t-il de ses fonctions opérationnelles?

C'est à la présidente qu'incombent le contrôle et la direction des activités du Conseil, à savoir :

- l'assignation et la réassignation aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider
- la détermination des dates, heures et lieux des audiences
- la conduite des travaux du Conseil
- la gestion des affaires internes du Conseil

L'administration centrale du CCRI se trouve dans la région de la capitale nationale. De plus, le CCRI a quatre bureaux désignés dans les régions, qui sont situés à Montréal, Toronto, Vancouver et Ottawa, et deux bureaux satellites, dont un à Dartmouth et l'autre à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires qui relèvent du directeur exécutif et avocat général.

Les demandes et plaintes sont déposées à l'un des bureaux régionaux et sont gérées et traitées en conformité avec le *Règlement de 2012 du Conseil canadien des relations industrielles* ou le *Règlement sur les procédures se rapportant à la Loi sur le statut de l'artiste* ainsi qu'avec les politiques et procédures actuelles du CCRI. Un agent des relations industrielles est affecté à chaque affaire afin d'en superviser la conduite et offre des services de médiation de manière proactive afin d'aider les parties à régler leur différend. Si la médiation échoue, le dossier, de même que les observations écrites des parties, est transféré à la présidente afin qu'il soit confié à un banc du Conseil.

Le Conseil peut trancher une affaire à partir des observations écrites ou décider de tenir une audience afin d'obtenir des éléments de preuve supplémentaires.

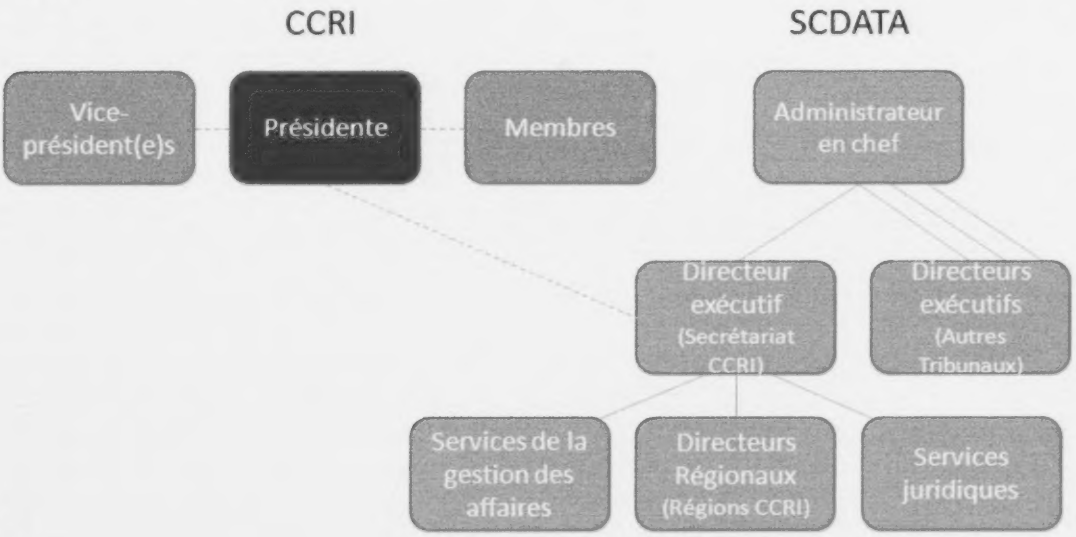
## Création du SCDATA

Le 1er novembre 2014, la *Loi sur le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs* est entrée en vigueur, créant une organisation distincte au sein du portefeuille du ministère de la Justice chargée de fournir et de gérer les services de soutien de 11 tribunaux administratifs.

Cette loi a fait en sorte que toutes les ressources humaines et financières du CCRI ont été transférées au Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA), y compris les agents des relations industrielles, les avocats, les employés du greffe et le directeur exécutif, qui travaillent maintenant tous pour le SCDATA.

Selon ce nouveau modèle, le Conseil négocie et obtient tout le financement et tous les services dont il a besoin pour exécuter son mandat auprès d'une organisation tierce. Le Conseil garde le pouvoir de diriger le travail des employés du SCDATA dans ses propres dossiers; cependant, il ne peut ni orienter ni établir les priorités du SCDATA ni déterminer l'affectation de ses ressources.

## Diagramme de la structure



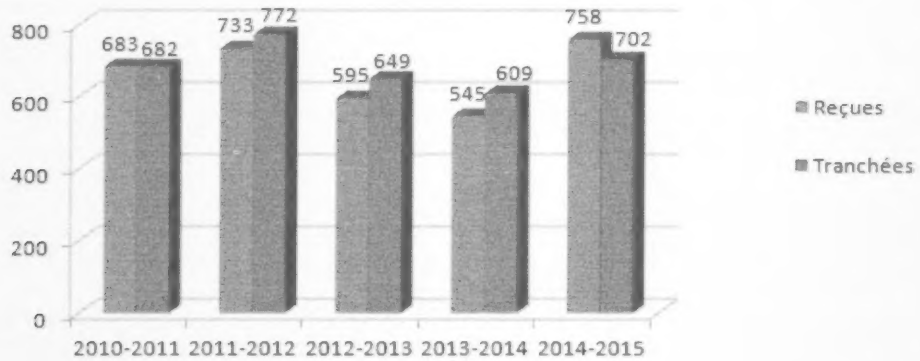

Le CCRI est composé de la présidente, des vice-présidents et des membres.

Le Secrétariat du CCRI est composé du Directeur exécutif, des bureaux régionaux (Régions CCRI), des Services de la gestion des affaires et des Services juridiques. Le Secrétariat du CCRI , ainsi que les Secrétariats des autres tribunaux, se rapportent à l'administrateur en chef du SCDATA.

# II. Retour sur 2014–2015

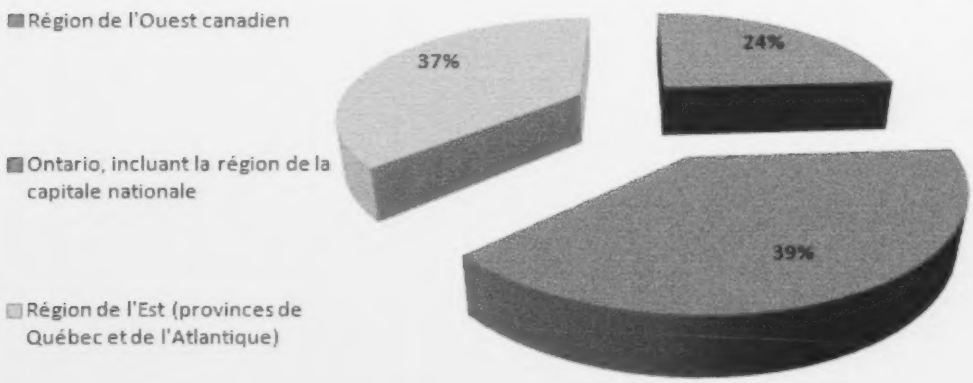
## A. Volume d'affaires et activités

***Figure 1 – Volume d'affaires***



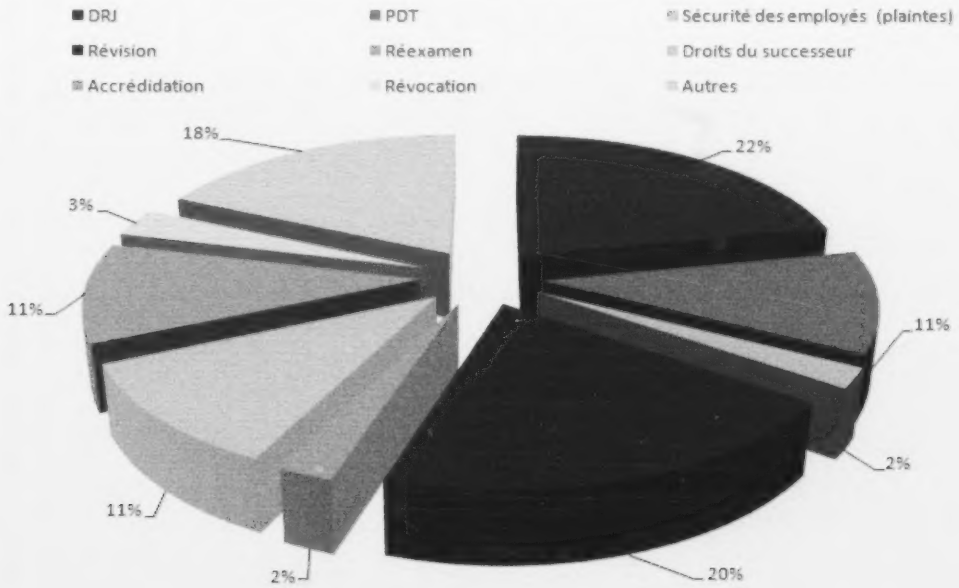

La nature de la demande de services du Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) varie d'une année à l'autre, selon l'état de l'économie et d'autres facteurs qui influent sur le marché du travail. Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015, le Conseil a reçu 758 demandes et plaintes. Cela représente une augmentation de 39 % par rapport à l'exercice financier 2013-2014 et, comme il est illustré dans la figure 1, un sommet pour les cinq derniers exercices financiers.

## *Figure 2 – Répartition nationale des affaires reçues*




Le plus grand nombre de nouvelles affaires proviennent de la région de l'Ontario; ces affaires représentent presque 40 % de la charge de travail du Conseil.

## *Figure 3 – Volume d'affaires reçues par genre d'affaire 2014-2015*



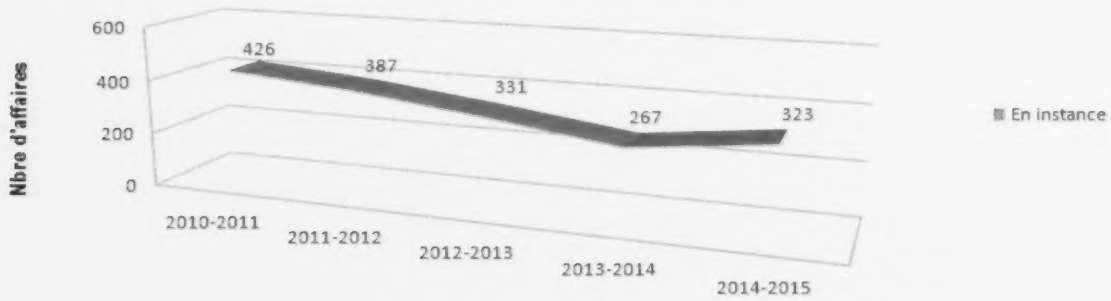

Les plaintes de pratique déloyale de travail (PDT) fondées sur la partie I du *Code canadien du travail* continuent de représenter le nombre le plus élevé d'affaires, leur nombre constituant 33 % de toutes les affaires reçues au cours de la période, dont 22 % sont des plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) et 11 %, d'autres plaintes de PDT. Les demandes en vue de réviser, d'annuler ou de modifier une ordonnance ou une décision du Conseil suivent à 20 % du volume d'affaires, tandis que les demandes de réexamen d'une décision du Conseil représentent 2 % de toutes les affaires reçues. Les demandes d'accréditation représentent 11 % des affaires reçues au Conseil, alors que les demandes de révocation en représentent 3 %. Au cours de la période visée, le Conseil a également constaté une augmentation du nombre de demandes relatives aux droits du successeur par suite de la fusion des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (TCA) et du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), qui forment maintenant un seul syndicat, Unifor. Ce type de demande représente 11 % de la charge de travail du Conseil.

Les plaintes relatives aux représailles exercées contre un employé parce qu'il a soulevé des préoccupations en matière de sécurité (partie II du *Code canadien du travail*) représentent 2 % de la charge de travail du Conseil.

En ce qui a trait au nombre d'affaires réglées au cours de la période à l'étude, le Conseil a tranché 702 demandes et plaintes. Grâce aux interventions proactives et aux services de médiation efficaces des agents des relations industrielles travaillant dans les bureaux régionaux, le taux de règlement des plaintes de pratiques déloyales de travail était de 43 %. Les règlements obtenus à l'aide de la médiation permettent aux plaignants et aux intimés de régler leurs différends de manière plus rapide et constructive favorisant ainsi des relations du travail harmonieuses.

En application de la *Loi sur le statut de l'artiste*, le Conseil a renouvelé 14 ordonnances d'accréditation.

***Figure 4 – Affaires en instance de décision***




À la fin de cette même période, il y avait 323 affaires en instance. Bien que ce nombre ne soit pas le plus bas enregistré par le Conseil, il représente une charge de travail continue et acceptable.

## B. Efficacité

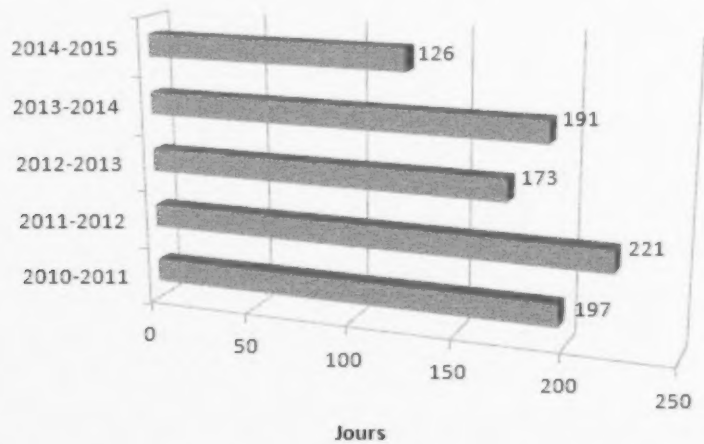
L'efficacité du Conseil peut être mesurée par sa capacité de trancher les demandes et les plaintes de manière rapide et équitable. Des délais indus dans le traitement des affaires et dans le temps mis pour rendre les décisions peuvent nuire aux relations patronales-syndicales et causer des problèmes importants aux parties qui souhaitent obtenir un règlement définitif du différend qui les oppose.

Grâce aux efforts soutenus déployés sur le plan de la gestion des affaires, le Conseil traite en priorité les affaires qui pourraient avoir des conséquences néfastes en matière de relations du travail si une décision n'était pas rendue rapidement. Une procédure expéditive est en place pour le traitement des demandes d'accréditation et de révocation.

Le critère de l'analyse de la preuve suffisante à première vue est appliqué dans le cas des plaintes de manquement au devoir de représentation juste de manière à mieux évaluer les besoins propres à chaque affaire et à assigner les ressources nécessaires. Cette mesure a permis de réduire considérablement le délai de règlement de ce type d'affaires. Le Conseil encourage également le recours aux procédures préparatoires, comme les conférences de gestion de l'affaire, qui permettent aux parties de cerner les questions que le Conseil doit trancher. Dans le cadre de ces procédures, le Conseil peut rendre des décisions qui lient les parties. Dans de nombreux cas, cette façon de faire permet aussi de réduire la durée des audiences publiques. Au cours de l'année à l'étude, le Conseil a aussi mis en œuvre plusieurs processus électroniques qui augmentent la capacité et l'efficacité dans le traitement des dossiers.

## Délai de traitement

***Figure 5 – Délais moyens de traitement***




Le délai requis pour traiter un dossier, qui comprend le temps nécessaire pour ouvrir le dossier, faire enquête, agir comme médiateur, tenir une audience et trancher l'affaire, est demeuré une préoccupation pour le Conseil. Au cours de la période visée, le Conseil a réussi à maintenir son délai moyen de traitement des affaires à 126 jours. Ce nombre représente une importante amélioration par rapport à l'exercice précédent et est bien en-dessous de la moyenne de 182 jours des cinq derniers exercices.

Le nombre d'affaires traitées à l'intérieur d'une période d'un an suivant la date du dépôt au Conseil est, selon ce dernier, révélateur de son efficacité. Au cours du dernier exercice, 91 % des affaires dont le Conseil a été saisi ont été tranchées en moins de 12 mois, ce qui représente une augmentation par rapport au pourcentage de 81 % de l'exercice précédent.

La majorité des affaires qui demeurent en instance après un an sont celles qui doivent être entendues en audience ou qui ont été mises en suspens à la demande des parties pendant qu'elles cherchent d'autres moyens de régler leur différend.

## Prise de décisions

Le Conseil rend des *Motifs de décision* détaillés lorsqu'il s'agit d'affaires d'intérêt national ou qui font jurisprudence. Pour les autres affaires, le Conseil rend des décisions-lettres concises, ce qui accélère le processus décisionnel et apporte des solutions plus rapides aux parties en matière de relations du travail. De plus, le Conseil tranche certaines affaires en rendant une ordonnance, dans laquelle il résume sa décision. Le Conseil s'efforce de rendre, de façon rapide, des décisions fondées en droit qui sont cohérentes d'une affaire à l'autre, de manière à établir une jurisprudence fiable et bien définie. L'un des éléments entrant dans le délai de traitement global est le temps nécessaire à un banc du Conseil pour préparer et rendre sa décision, une fois l'audition de l'affaire terminée. Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience en s'appuyant sur les éléments de preuve écrits et les documents, comme les rapports d'enquête et les observations écrites, ou il peut fixer la tenue d'une audience qui lui permettra d'obtenir des éléments de preuve et des observations supplémentaires afin de pouvoir trancher l'affaire.

Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015, le CCRI a rendu 53 *Motifs de décision* détaillés, 194 décisions-lettres et 266 ordonnances, pour un total de 513 décisions écrites.

Une autre façon d'examiner le rendement du Conseil au chapitre du temps mis pour rendre les décisions consiste à utiliser le paragraphe 14.2(2) du *Code* comme point de repère. Ce paragraphe prévoit que la formation doit rendre sa décision et en notifier les parties dans les 90 jours suivant la prise en délibéré ou dans le délai supérieur précisé par le président du Conseil. Selon ce critère, le Conseil a bien atteint son objectif, puisque le temps moyen qu'il a mis pour rendre ses décisions pendant la période visée par le rapport était de 42 jours. Le Conseil continue à démontrer son engagement et sa détermination à maintenir son volume d'affaires tranchées pour éviter l'apparition d'un nouvel arriéré des affaires.

## Demandes de contrôle judiciaire

Une autre mesure du rendement du Conseil, ainsi que de la qualité et de la justesse de ses

décisions, est la fréquence des demandes de contrôle judiciaire de décisions du Conseil auprès de la Cour d'appel fédérale et le pourcentage de décisions confirmées à l'issue de ces contrôles. À cet égard, le Conseil continue de maintenir un rendement exceptionnel. Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015, 13 demandes de contrôle judiciaire ont été présentées à la Cour d'appel fédérale. La Cour a tranché 13 demandes – dont certaines avaient été présentées au cours de l'exercice précédent – et les décisions du Conseil dans ces affaires ont été confirmées.

## C. Accréditation et révocation – changements dans le traitement des demandes

### Adoption du projet de loi C-525, la *Loi sur le droit de vote des employés*

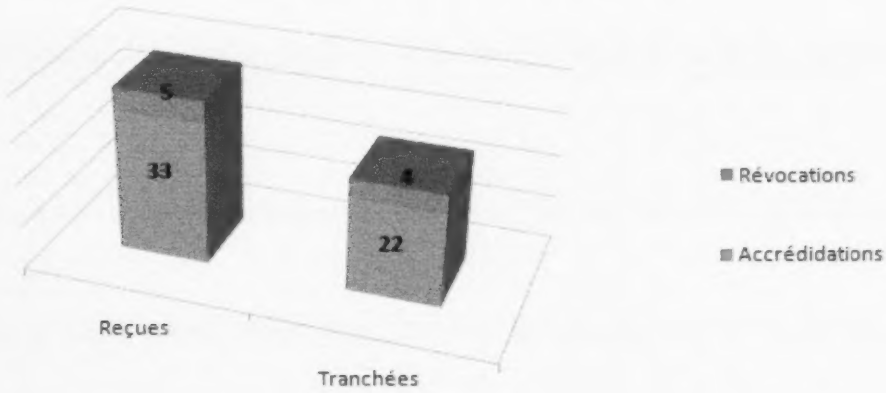
Par suite de l'adoption de la *Loi sur le droit de vote des employés* (la *Loi*), des modifications ont été apportées au *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)*. Ainsi, depuis le 16 juin 2015, tout requérant qui présente une demande d'accréditation doit démontrer qu'à la date du dépôt de la demande, il a l'appui d'au moins 40 % (au lieu de 35 %) des employés d'une unité de négociation jugée habile à négocier par le Conseil. Cette condition remplie, le Conseil doit obligatoirement ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. Il en est de même pour les demandes de révocation, dans le cadre desquelles un scrutin sera tenu dès lors que le requérant aura démontré qu'il a l'appui d'au moins 40 % des employés de l'unité visée à la date du dépôt de la demande. Par conséquent, le Conseil ne peut plus accorder l'accréditation ou la révocation seulement sur la foi de la preuve d'adhésion ou de la preuve sous forme de déclaration déposée avec la demande.

Au cours de la période à l'étude, le Conseil a établi de nouvelles procédures lui permettant d'assurer le traitement rapide des demandes d'accréditation et de révocation par suite de l'adoption de ces modifications législatives. Le Conseil a, entre autres choses, écourté les délais de production de documents, de réponses et de répliques, et il a établi un nouveau calendrier de traitement visant à favoriser la tenue du scrutin de représentation dans les meilleurs délais. Ces mesures avaient aussi comme objectif de réduire ou d'éviter les conflits pendant le processus d'accréditation ou de révocation entraînant le dépôt de plaintes de pratique déloyale de travail. De plus, il a créé de nouveaux formulaires et circulaires d'information, et il a ajouté des instructions détaillées aux formulaires de demande d'accréditation et de révocation afin de guider les parties à travers ces modifications législatives.

Bien que les nouvelles dispositions législatives soient entrées en vigueur après la période visée, le Conseil saisit cette occasion pour donner certains renseignements à propos de son expérience initiale par rapport au nouveau processus.

## Revue de la période de cinq mois et demi depuis l'entrée en vigueur de la *Loi*

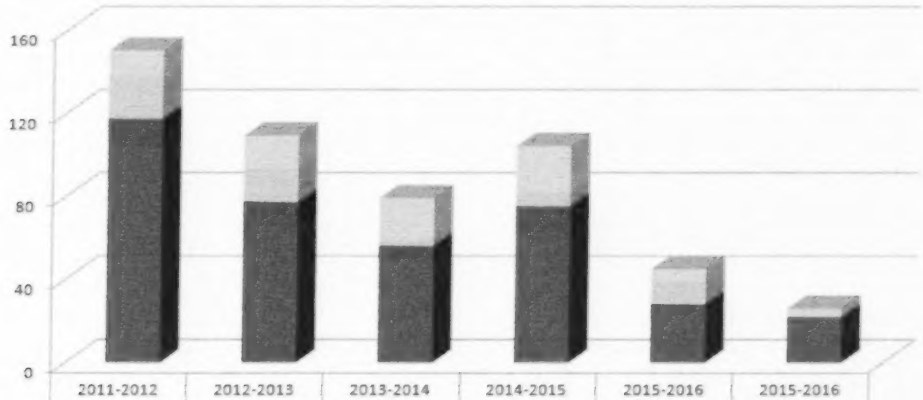
***Figure 6 – Volume d'affaires du 16 juin au 30 novembre 2015***




Du 16 juin au 30 novembre 2015, le Conseil a reçu un total de 38 demandes d'accréditation ou de révocation et a tranché 26 affaires.

Les demandes d'accréditation englobent les demandes pour accréditer une unité de négociation nouvellement créée, mais pour laquelle il n'existe pas d'antécédents en matière de représentation ou de négociation collective; les demandes visant à déloger un agent négociateur en place, c'est-à-dire, lorsque les membres d'une unité de négociation désirent remplacer leur agent négociateur par un autre; et les demandes où l'agent négociateur est reconnu volontairement par l'employeur mais désire obtenir du Conseil une confirmation officielle de sa qualité d'agent négociateur. Dans le cas des demandes de révocation, cela se produit lorsque les membres d'une unité de négociation désirent faire révoquer l'accréditation de leur agent négociateur (ne désirent plus être représentés).

### *Figure 7 – Nombre de demandes d'accréditation et de révocation tranchées durant les cinq dernières années*




| | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 (avant) | 2015-2016 (après) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Révocation | 12 | 16 | 20 | 22 | 6 | 4 |
| Reconnaissance volontaire | 21 | 16 | 3 | 7 | 11 | 0 |
| Maraudage | 13 | 11 | 6 | 12 | 1 | 1 |
| Accréditation | 104 | 66 | 50 | 63 | 27 | 21 |

La figure 7 résume le nombre de demandes d'accréditation et de révocation, selon le type, qui ont été tranchées au cours des cinq derniers exercices financiers, dont 2015-2016, l'exercice au cours duquel la *Loi* est entrée en vigueur. Les chiffres pour cet exercice financier ont été divisés afin d'illustrer le nombre d'affaires qui ont été tranchées avant[1] et après[2] l'entrée en vigueur de la *Loi*.

[1] Du 1er avril au 15 juin 2015

[2] Du 16 juin au 30 novembre 2015

## Délai de traitement

Depuis la mise en œuvre des nouvelles procédures décrites précédemment, le Conseil a pour objectif de traiter les demandes d'accréditation et de révocation dans un délai de 30 jours, c'est-à-dire le temps écoulé entre la date du dépôt de la demande au Conseil et la date de la décision finale du Conseil. Des 26 demandes d'accréditation et de révocation tranchées selon les nouvelles procédures, 21, ou 81 %, ont été tranchées dans le délai visé de 30 jours.

## Scrutins de représentation

Comme il a été mentionné précédemment, sous le nouveau régime, les scrutins de représentation sont désormais obligatoires pour toutes les demandes d'accréditation et de révocation si le requérant avait l'appui d'au moins 40 % des employés de l'unité au moment du dépôt de la demande. Le Conseil a dû s'assurer que les scrutins de représentation soient tenus dans les meilleurs délais ce qui s'avère un défi.

Le nombre moyen de jours avant le début du scrutin dépend de la méthode employée. Le Conseil tient des scrutins de représentation de l'une ou l'autre des trois façons suivantes :

1. en personne, habituellement sur le lieu de travail ou à un endroit situé à proximité
2. par la poste
3. par voie électronique

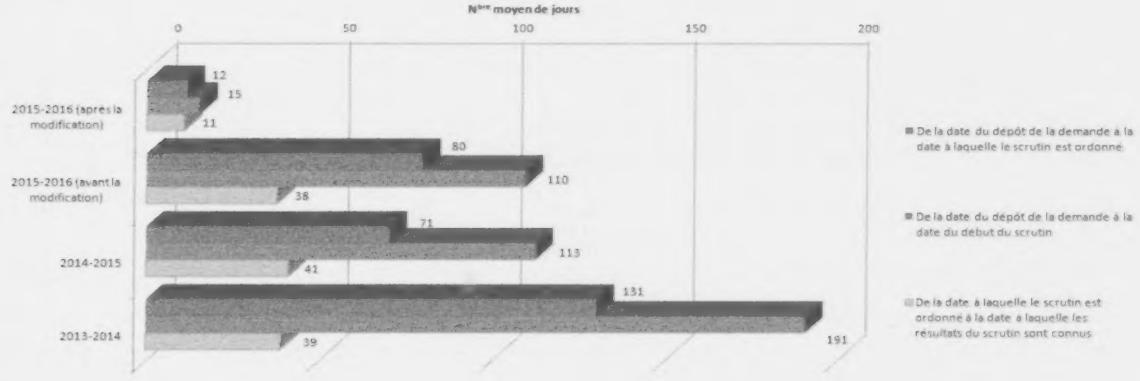
La décision portant sur la façon dont le scrutin de représentation sera tenu repose sur la taille de l'unité de négociation et l'emplacement géographique des employés. Habituellement, le Conseil tient des scrutins en personne dans le cas de demandes visant une petite unité de négociation dont les employés travaillent à un seul endroit. Avant l'adoption de la tenue de scrutins par voie électronique, le Conseil tenait des scrutins de représentation par la poste dans les cas où les employés étaient dispersés sur une vaste superficie ou ne travaillaient pas à un endroit commun (par exemple les chauffeurs de camion). Depuis les dernières années, le Conseil a recours aux scrutins par voie électronique dans les cas où les unités de négociation sont de taille importante ou dispersées. Dans le cadre de ce type de scrutin, les employés peuvent voter par téléphone ou par Internet. L'expérience du Conseil à ce jour a révélé que moins de problèmes surviennent lors de scrutins électroniques (aucun bulletin nul par exemple) et que les taux de participation semblent être les mêmes ou plus élevés que dans le cas des scrutins par la poste.

***Figure 8 – Nombre de scrutins de représentation tenus du 16 juin au 30 novembre 2015 : 18***

Du 16 juin au 30 novembre 2015, pour toutes les demandes qu'il a tranchées, le Conseil a tenu 18 scrutins de représentation, dont la majorité (13, ou 72 %) a eu lieu en personne.

Depuis l'entrée en vigueur des modifications législatives, la tenue d'un scrutin de représentation est ordonnée, en moyenne, dans les 15 jours, et le scrutin commence dans les 20 jours suivant la date du dépôt de la demande au Conseil. La situation était différente avant l'entrée en vigueur des modifications : un scrutin n'était tenu que dans de rares cas, et ce n'est qu'après avoir examiné les observations des parties et effectué une enquête complète que le Conseil se penchait sur l'affaire et ordonnait un scrutin, au besoin. En fait, en moyenne, un scrutin n'a été tenu que dans 18 % de toutes les demandes d'accréditation et de révocation présentées au Conseil au cours des trois années précédant l'entrée en vigueur des modifications.

### *Figure 9 – Délais moyens (en jours) pour la tenue d'un scrutin par année financière*




La figure 9 illustre le nombre moyen de jours requis pour ordonner et tenir un scrutin de représentation, avant et après l'entrée en vigueur des modifications.

## Principales observations

Voici les principales observations du Conseil depuis l'entrée en vigueur de la *Loi*.

### Taille des unités de négociation

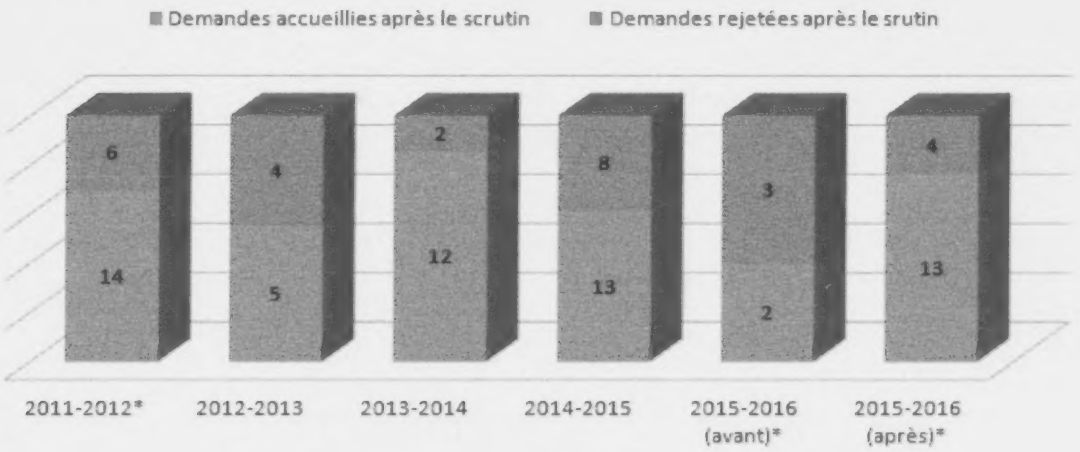
La taille moyenne des unités de négociation visées par les demandes liées aux droits de négociation présentées au Conseil était, par le passé, relativement petite. Par suite de l'entrée en vigueur de la *Loi*, la plus grande unité de négociation visée par une demande d'accréditation ou de révocation était composée de 1 266 employés, alors que la plus petite était composée de 2 employés. Des 38 demandes reçues, 30 (79 %) concernaient des unités de négociation de moins de 60 employés. Quatorze demandes (37 %) visaient des unités de 10 employés ou moins. Étant donné que le *Code* exige un taux de participation d'au moins 35 % pour qu'un scrutin soit valide, le vote de chaque employé est crucial dans les demandes visant de petites unités de négociation. Le Conseil s'efforce de veiller à ce que les renseignements sur le scrutin soient communiqués à tous les employés concernés par la demande.

### Résultats des scrutins

Sous le nouveau régime, il y a eu une nette réduction du nombre moyen de jours que prend le Conseil pour ordonner et tenir un scrutin de représentation. Cela est attribuable aux délais très serrés imposés aux parties et au fait que le Conseil accorde la priorité aux demandes d'accréditation et

de révocation à tous les niveaux. De plus, bien que le Conseil s'efforce de tenir les scrutins le plus rapidement possible après le dépôt d'une demande, ceci n'évite pas les différends qui mènent à des plaintes de pratiques déloyales de travail. En fait, 7 plaintes de pratiques déloyales de travail étaient reliées à l'une ou l'autre des 38 demandes.

***Figure 10 – Nombre de demandes accueillies ou rejetées suivant la tenue d'un scrutin de représentation***




**Une demande a été retirée après la tenue du scrutin.*

Il convient également de noter que dans la grande majorité des cas, les résultats des scrutins de représentation confirment le soutien dont bénéficiait le requérant au moment du dépôt de la demande. Après la tenue du scrutin, le pourcentage de soutien demeure relativement le même ou est plus élevé que celui qui a été démontré par la preuve d'adhésion présentée avec la demande. Cela était vrai dans toutes les affaires où un scrutin de représentation a été tenu, sauf une. Dans une autre affaire, les bulletins de vote n'ont pas été comptés, car le seuil de participation de 35 % n'a pas été atteint. La figure 10 illustre le nombre de demandes accueillies ou rejetées après la tenue d'un scrutin de représentation.

## Délai de traitement

Le Conseil a réussi à respecter le délai de 30 jours pour le traitement des demandes d'accréditation et de révocation dans 81 % des affaires tranchées dans les cinq mois et demi suivant l'entrée en vigueur des

modifications législatives. Les demandes dont le traitement a pris plus de temps touchaient des situations particulières qui nécessitaient une approche différente en matière de gestion des affaires. Par exemple, dans une affaire, le Conseil a ordonné la tenue d'un deuxième scrutin avec le consentement des parties. Une autre affaire a été mise en suspens pendant que la commission provinciale des relations du travail traitait une demande parallèle. Néanmoins, le Conseil a atteint son objectif dans la grande majorité des cas en respectant des délais de traitement très stricts et en accordant une prorogation pour la présentation des renseignements nécessaires au Conseil uniquement dans des circonstances exceptionnelles. Étant donné que les demandes d'accréditation et de révocation doivent être traitées en priorité afin de répondre aux exigences législatives, les ressources affectées au Conseil et les parties elles-mêmes ont subi des pressions additionnelles pour que ces demandes soient traitées dans les délais prescrits.

## D. Méthodes novatrices

### Amélioration des capacités de gestion électronique des affaires

Au cours de l'exercice financier, des ressources et des efforts importants ont été déployés pour mettre en œuvre la saisie électronique des documents reçus ainsi que la création automatisée des dossiers d'affaires électroniques. Par conséquent, le travail peut être réattribué à d'autres bureaux régionaux au besoin pour le traitement des affaires.

Le Conseil a également lancé un portail Web qui permet aux clients de présenter des demandes ou plaintes ou tout autre document ultérieur par voie électronique.

### Scrutins par voie électronique

Le CCRI a ajouté le scrutin électronique à sa panoplie d'outils qui lui permettent de tenir des scrutins de représentation. Dans les cas où l'unité comprend un grand nombre d'employés, ou quand les employés sont dispersés dans un grand territoire, les agents des relations industrielles tiennent un scrutin électronique appuyés par une entreprise spécialisée dans les systèmes de vote électronique. Les employés admissibles reçoivent un numéro d'identification personnel et peuvent ainsi soumettre un bulletin de vote électronique sécurisé par Internet ou par téléphone. Les agents du Conseil administrent le scrutin et supervisent le processus de vérification. À la fin de la période de scrutin, les votes sont comptés instantanément, ce qui permet aux parties de connaître immédiatement les résultats. Les scrutins par voie électronique se sont avérés être un moyen sécuritaire, économique et rapide de connaître la volonté des employés.

## E. Sensibilisation de la clientèle

Le Conseil maintient le dialogue avec ses clients par l'entremise du Comité de consultation de la clientèle (le Comité) ou d'autres forums afin de s'assurer de la

pertinence de ses processus et de ses méthodes de gestion des affaires.

Le Comité est constitué de la présidente, du directeur exécutif et avocat général ainsi que de représentants choisis par les principaux groupes de clients, notamment :

- Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)
- Congrès du travail du Canada (CTC)
- Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- Association canadienne des avocats du mouvement syndical (ACAMS) (qui représente les avocats de la partie syndicale)
- Association canadienne des avocats d'employeurs (ACAE) (qui représente les avocats de la partie patronale)

Le Comité fournit à la présidente du CCRI des conseils et des recommandations quant à la meilleure façon dont le CCRI peut répondre aux besoins de ses clients. Le Comité s'est réuni deux fois en 2014-2015 afin de discuter, entre autres, de la mise en œuvre de la *Loi sur le droit de vote des employés* (la *Loi*).

Le Conseil a également consulté le Comité et obtenu une rétroaction auprès de ses intervenants quand il a élaboré des propositions pour modifier le *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) dans le but de mettre en œuvre la *Loi*. Le Conseil a analysé la rétroaction et les propositions reçues et, en conséquence, a choisi de lancer un projet pilote en juin 2015 avant de modifier officiellement son *Règlement*.

Conformément au préambule du *Code canadien du travail*, le Conseil s'emploie à favoriser le bien-être des travailleurs, des syndicats et des employeurs canadiens par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends et à appuyer les efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends. La présidente et les autres membres du Conseil assistent à de nombreux forums et réunions afin de communiquer ses politiques et d'obtenir le point de vue de la communauté qu'il sert. Ces activités de liaison à l'échelle nationale et internationale permettent au Conseil de prendre connaissance de pratiques exemplaires qu'il peut reproduire et adopter pour améliorer son rendement et ses méthodes de prestation de services.

## III. Décisions importantes

Comme il a été mentionné précédemment, le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) rend ses décisions dans différents formats. Les motifs de décisions sont habituellement utilisés pour les décisions plus longues dans lesquelles le Conseil explique un point particulier ou établit des notions ayant une valeur jurisprudentielle. Voici des exemples de décisions que le Conseil a rendues au cours de la période à l'étude.

### *La Coopérative de transport maritime et aérien*, 2015 CCRI 731

**Questions clés : Changements opérationnels – Portée de l'alinéa 44(3)c) du *Code* – Processus de conciliation entrepris en vertu du régime québécois**

Il incombe au ministre du Travail, et non au Conseil, de décider si le processus de conciliation entrepris en vertu du régime québécois pourrait être reconnu par le *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*).

La Coopérative de transport maritime et aérien (CTMA) a demandé au Conseil de reconnaître qu'un changement opérationnel a eu lieu le 1er février 2009, ce qui a eu pour effet d'assujettir les parties au *Code* en vertu du paragraphe 44(3). CTMA exploitait une ligne extraprovinciale d'expédition et de transport entre Souris, l'Île-du-Prince-Édouard, et Cap-aux-Meules, Îles-de-la-Madeleine. Le Syndicat des Métallos, section locale 9538, était accrédité en vertu du *Code du travail* du Québec pour représenter les officiers du CTMA. Les parties ont pris part au processus de conciliation prévu par le régime québécois et devaient assister à une audience devant la Commission des relations du travail du Québec afin de trancher la question du maintien des services essentiels en cas de grève.

CTMA a déclaré que l'avis de négociation transmis sous le régime du *Code du travail* du Québec ne pouvait être reconnu par le Conseil en vertu de l'alinéa 44(3)c). Le syndicat a affirmé, entre autres, que CTMA avait mis fin unilatéralement au processus de conciliation engagé en vertu du régime québécois en prétendant soudainement, après trente-trois ans de relations du travail de compétence provinciale, qu'il serait assujetti à la compétence fédérale, et qu'il l'a fait pour empêcher le syndicat d'exercer son droit de grève.

Le Conseil a conclu que les opérations de l'employeur relevaient de la compétence fédérale. Bien que CTMA ait exercé certaines activités extraprovinciales depuis plus de 30 ans, ces activités sont devenues plus fréquentes et continues après le lancement d'un projet pilote convenu avec le gouvernement fédéral en février 2009 et confirmé en 2011. Cette entente a permis au Conseil de constater que des changements opérationnels étaient intervenus à compter de 2009.

Le Conseil s'est ensuite intéressé à l'effet de l'alinéa 44(3)c) du *Code*, qui lui permet de reconnaître « les procédures engagées dans le cadre des lois de la province … qui étaient en instance devant une commission provinciale des relations de travail ou tout autre organisme ou personne compétents ». CTMA a soulevé une ambigüité possible entre les deux versions officielles de cette disposition. En effet, la version anglaise contient les termes « to decide the matter » qui n'apparaissent pas explicitement dans la version française. Selon la version anglaise de cette disposition, il semblerait que seules les procédures engagées sous les lois provinciales devant une entité compétente ayant un pouvoir décisionnel sont reconnues sous le régime du *Code*.

Bien que l'alinéa 44(3)c) s'applique manifestement aux procédures engagées devant la Commission des relations du travail du Québec sur la question des services essentiels, la portée de cette disposition n'est pas claire pour ce qui est des avis de négociation ou des avis de différend. Le Conseil a expliqué que les formalités relatives à la négociation d'une convention collective ne nécessitent pas la prise d'une décision par une entité compétente.

Quelle que soit la portée de l'alinéa 44(3)c), le Conseil a exercé le vaste pouvoir dont il est investi par l'article 46 du *Code* pour reconnaître l'avis de négociation transmis sous le régime québécois. L'avis était conforme aux exigences énoncées à l'article 49 du *Code* ainsi qu'aux exigences de base énoncées à l'article 5 du *Règlement sur le Conseil canadien des relations industrielles*. Toutefois, le Conseil a souligné que la reconnaissance, au titre de l'article 71 du *Code*, de la procédure de conciliation entamée au Québec sous le régime québécois relève du ministre du Travail, et non du Conseil.

## *Avant-Garde Sécurité inc.*, 2014 CCRI 728

**Questions clés : Compétence constitutionnelle – Portée de l'accréditation par région géographique – Opérations de sécurité – Travail de vérification**

Le Conseil a conclu qu'une accréditation par région géographique existante visant les vérificateurs au port de Montréal pouvait s'appliquer à certaines activités d'une entreprise de gardiens de sécurité.

L'Association internationale des débardeurs, section locale 1657 (AID), a présenté au Conseil une demande visant la révision de son accréditation par région géographique existante concernant les vérificateurs et les tonneliers au port de Montréal. L'AID a demandé au Conseil de confirmer que son accréditation par région géographique s'appliquait aux activités de sécurité qu'Avant-Garde réalisait pour Termont, une entreprise de manutention représentée par l'Association des employeurs maritimes (AEM). La demande de l'AID découlait d'une nouvelle technologie permettant de voir sur ordinateur certains renseignements affichés sur les conteneurs et les véhicules qui quittent les installations de Termont, ce qui a réduit le nombre de vérificateurs requis.

Dans leur réponse, l'AEM, Termont et Avant-Garde ont soulevé une objection à la compétence constitutionnelle du Conseil à l'égard des activités de sécurité d'Avant-Garde. Ils se sont appuyés dans une grande mesure sur la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Tessier Ltée* c. *Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, 2012 CSC 23 (*Tessier*). Ainsi, la décision du Conseil portait sur deux questions juridiques : celle de la compétence constitutionnelle et celle de la portée de l'accréditation par région géographique.

Premièrement, en appliquant le critère de la compétence dérivée, le Conseil a conclu qu'une partie des activités de sécurité d'Avant-Garde relevait de la compétence fédérale. Il a donc établi une distinction entre cette affaire et *Tessier*. Contrairement à ce qui était avancé dans *Tessier*, l'AID n'a pas affirmé que l'ensemble des activités d'Avant-Garde relevaient de la compétence fédérale. L'AID a plutôt soutenu qu'une partie seulement des activités d'Avant-Garde relevaient de la compétence fédérale. Le Conseil a fait un parallèle entre les services de sécurité dans cette affaire et les services de sécurité du périmètre dans un aéroport, qui relèvent de la compétence fédérale. Essentiellement, l'obligation de se conformer au *Règlement sur la sûreté du transport maritime* a convaincu le Conseil que les activités d'Avant-Garde étaient vitales et essentielles pour les activités de Termont.

Deuxièmement, le Conseil a examiné la principale jurisprudence applicable à l'industrie du débardage ainsi que l'expression « véritablement actifs » dans le secteur du débardage à l'article 34 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Il a conclu que l'ajout des termes « véritablement actifs » dans les modifications apportées au *Code* en 1999 ne visait pas à diviser en deux camps les employeurs du secteur du débardage en fonction de leur niveau d'engagement. Il a plutôt permis de séparer les employeurs qui font véritablement du débardage de ceux qui fournissent des services au secteur du débardage. Le Conseil préfère l'interprétation de l'article 34 qui empêche la présence des « profiteurs ».

Le Conseil a conclu que les gardiens de sécurité effectuaient régulièrement du « travail de vérification » en vérifiant certains renseignements liés expressément aux conteneurs pour tous les conteneurs qui quittaient les installations de Termont. Plus particulièrement, les gardiens confirmaient si les conteneurs pleins avaient un sceau. Le Conseil était réticent à définir le « travail de vérification ». Cependant, il a fait observer que la vérification se rapporte aux activités liées aux conteneurs et à leur contenu, dont Termont assurait la manutention pour ses clients de l'industrie du transport.

À la lumière de ce qui précède, le Conseil a conclu que les activités d'Avant-Garde liées aux conteneurs de Termont assujettissaient une partie des activités d'Avant-Garde à l'accréditation par région géographique au port de Montréal. Le Conseil n'a tranché aucune question soulevée aux termes de la convention collective conclue entre les parties, celles-ci demeurant exclusivement du ressort d'un arbitre de griefs.